

Martes, 12 de noviembre de 2024

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Santibáñez El Bajo

ANUNCIO. Aprobación definitiva Reglamento de Régimen Interno Dehesa y Vida IV.

El Programa Colaborativo Rural ATENEO de atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social se configura como una política de empleo que consiste en el desarrollo de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para su inserción sociolaboral en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5.000 habitantes.

La necesidad de establecer un marco normativo que regule con carácter interno el Programa Colaborativo Rural Ateneo promovido por el Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo que permita a los integrantes del mismo conocer cuáles son sus DERECHOS Y OBLIGACIONES ha originado este Reglamento de Régimen Interno del Programa Colaborativo Rural Ateneo.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal como a los/as beneficiarios/as del programa que participan, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto de los/as trabajadores/as y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva a todas las fases del proyecto, al entender la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proceso formativo que posibilita el eficaz funcionamiento del Programa así como de los distintos proyectos.

Denominación y objeto. Ámbito de aplicación.

1. El Programa Colaborativo Rural ATENEO "Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo", es un proyecto de carácter temporal en el que el aprendizaje y la cualificación se alternan con su trabajo productivo en actividades relacionadas con: ACTIVIDADES AUXILIARES DE CONSERVACIÓN Y MEJORA DE MONTES cuya actividad de utilidad pública o social permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de las personas participantes.



Martes, 12 de noviembre de 2024

2. El Programa Colaborativo Rural ATENEO “Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo” se regirá por las normas legales de carácter general que le sean de aplicación, y se rige por las normas jurídicas administrativas y laborales propias de la Administración Laboral. El presente Reglamento regula la organización y el funcionamiento interno del programa. Se trata de una normativa complementaria al Estatuto del/a Empleado/a Público/a y demás legislación laboral vigente en esta materia.

Artículo 3. El presente Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en el Programa Colaborativo Rural ATENEO “Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo”. El ámbito temporal coincidirá con el periodo de tiempo en el que se desarrollen las actividades que integran el programa.

Funciones y responsabilidades.

Las funciones y responsabilidades a desarrollar por el personal del proyecto serán las que se detallan a continuación.

Coordinador/a Técnico/a Tutor/a.

1. Realización de acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de acciones y actividades previstas.
2. Estas acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipos, desarrollo de aspectos personales y de las competencias básicas y genéricas.
3. Acoger, fidelizar, motivar e informar acerca de los objetivos del proyecto y compromisos.
4. Abordar aspectos de desarrollo personal y social.
5. Identificar si la persona se adecua a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo, si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento.
6. Realizar sesiones de información y conocimiento del entorno productivo, con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones.
7. Conocer las motivaciones personales, motivaciones, competencias ya adquiridas y sus



Martes, 12 de noviembre de 2024

potencialidades profesionales, así como los aspectos personales y habilidades menos desarrolladas que habría que adquirir y/o fomentar, realizando para ello:

- a) Sesiones de evaluación individualizada en las que se analizará el perfil formativo y/o laboral, su situación personal, identificando sus carencias y motivaciones, buscando la adaptación a sus expectativas.
 - b) Realizar sesiones de orientación y talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo, llevando a cabo actuaciones de asesoramiento y/o información y trabajando el autoconocimiento, la gestión de las emociones, la orientación del proceso personal de formación, el descubrimiento de las fortalezas y las motivaciones para abordar el presente y el futuro, las preferencias profesionales y el conocimiento general del mundo laboral, con información sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras entre otros.
8. Creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.
 9. Fomento de la iniciativa y el espíritu emprendedor.
 10. Todas las actividades podrán ser individuales y/o grupales, según las características del colectivo y de la actividad. Además, deberán ser flexibles en función de las necesidades de cada participante.
 11. Administrar operativamente la gestión de la formación y de los recursos humanos.
 12. Previsión, elaboración y control presupuestario de las cantidades consignadas para el desarrollo de las actividades.
 13. Apoyo, control y seguimiento de las actuaciones en el ámbito de la seguridad e higiene.
 14. Desarrollar los procesos de comunicación y archivo documental generados en la actividad del proyecto.
 15. Coordinación del equipo docente en relación con la planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teóricos-prácticos y de los trabajos a realizar por los alumnos trabajadores en su aspecto formativo.
 16. Implementar una metodología a utilizar por el equipo para que el proyecto formativo facilite el trabajo por competencias.



Martes, 12 de noviembre de 2024

Docente.

1. Planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teórico - prácticos de su especialidad.
2. Utilizar una metodología teniendo en cuenta el perfil de las personas participantes y facilitar el trabajo por competencias, de forma transversal, utilizando, entre otras, las siguientes orientaciones metodológicas: que el/la alumno/a trabajador/a conozca los objetivos del proyecto, qué va a aprender, y qué va obtener una vez finalizado el mismo; que se utilice una metodología activa que se apoye en estructuras de aprendizaje cooperativo y solidario, de forma que a través de la resolución conjunta de las tareas, cada participante conozca las estrategias utilizadas por sus compañeros y pueda aplicarlas a situaciones similares; que se favorezca el trabajo individual y grupal, fomentando la motivación, la comunicación, las habilidades sociales, el trabajo en equipo en la consecución de un fin común “encontrar empleo”, ya sea por cuenta propia o ajena, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; que se utilicen los recursos materiales que posibiliten una óptica abierta, una metodología participativa y grupal, dinamismo, cohesión de grupo y corresponsabilidad; que el papel del alumno/a trabajador/a en este proceso sea activo y autónomo, y que sea consciente de ser la persona responsable de su propio aprendizaje y que el docente se implique como elemento orientador, promotor y facilitador de experiencias y del desarrollo competencial en el alumnado.
3. Planificación y ejecución de las unidades de obra y prestación de servicios según redacción del proyecto aprobado.
4. Colaborar en la adaptación del programa formativo a las características y a la situación real de los objetivos.
5. Jefe de taller y de las actuaciones en obra asignadas. Uso y custodia de la maquinaria, herramientas y materiales asignadas.
6. Control de asistencia diaria del alumnado trabajador asignado. Aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales.
7. Colaboración en la creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.

Delegado/a del alumnado trabajador:



Martes, 12 de noviembre de 2024

- Representar a su grupo ante el personal del proyecto.
- Cooperar con los/as monitores/as en el mantenimiento del orden en los espacios de formación y trabajo asignados al grupo, haciéndose cada persona responsable de las tareas que le hayan sido encomendadas.
- Proponer acciones y actividades al equipo técnico docente, que convengan al alumnado trabajador a los que representa, por decisión consensuada de los mismos.
- Informar a sus compañeros y compañeras de los aspectos relativos al grupo.
- Elaborar, redactar y comunicar propuestas y posibles incidencias al personal del programa por iniciativa propia o a petición de sus compañeros y compañeras.

Condiciones laborales.

Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será a tiempo completo siendo 37,50 horas semanales. La distribución del tiempo de trabajo será de lunes a viernes, preferentemente en horario de mañana, 7,50 horas diarias. Por necesidades de servicio el Ayuntamiento podrá requerir al/a empleado/a que preste su servicio en horario distinto en función de las necesidades de ejecución del proyecto.

Desplazamientos. Se entenderá por desplazamiento al trayecto que efectúe el/la alumno/a trabajador/a desde el primer punto de trabajo hacia otro punto de trabajo dentro de la jornada laboral establecida. No entrarán en esta categoría los desplazamientos necesarios desde el domicilio del/a trabajador/a o alumno/a-trabajador/a a su hogar de trabajo o viceversa, entendiéndose que el lugar del trabajo es cualquier punto dentro de la necesidad para el funcionamiento del Programa Colaborativo Rural ATENEO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo. A su vez se entiende por actividad formativa: las clases teóricas, las clases prácticas en el taller y los objetivos de obra a desarrollar.

Descansos. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 30 minutos sobre su jornada diaria.

Fiestas. Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de las fiestas laborales, nacionales, autonómicas y locales que tengan o establezcan el personal que trabaja para la entidad promotora. En caso de que el proyecto aglutine actividades ubicadas en diferentes localidades, tendrán la consideración de fiestas locales, la de la localidad que se determine sede del Programa Colaborativo Rural ATENEO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo, siendo dos días, independientemente del origen de los/as alumnos/as o personal técnico. En cada centro de trabajo se dispondrá de un calendario laboral donde quedarán fijados los días festivos.



Martes, 12 de noviembre de 2024

Vacaciones. El personal del programa tendrá derecho a vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, con la siguiente duración:

- Alumnos/as-trabajadores/as: 11 días hábiles.
- Personal: Coordinador/a técnico/a tutor/a, docente: 12 días hábiles.

Las vacaciones del programa coincidirán para todo el personal perteneciente al programa (Coordinador/a técnico/a tutor/a, docente y alumnos/as-trabajadores/as). El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará prioritariamente en periodo que atienda a las necesidades del proceso formativo y de ejecución de los proyectos de obra del programa. Dicho periodo se determinará a propuesta del equipo técnico y sometido a consenso por parte de todo el personal del Programa (equipo técnico y alumnos/as-trabajadores/as), debiendo ser autorizado por la Entidad Promotora.

Permisos y licencias laborales:

- a) Consulta médica: los/as trabajadores/as tendrá derecho a acudir a vista del médico de cabecera o del/a médico/a especialista de la Seguridad Social exclusivamente, ausencia que se justificará mediante justificante expedido, firmado y sellado por el/a médico/a correspondiente, en él figurarán las horas de ausencia.
- b) Matrimonio: 15 días naturales, a contar desde el día siguiente al del matrimonio.
- c) Nacimiento de hijos/as: los días establecidos por la Ley.
- d) La enfermedad grave, accidente, hospitalización o el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad proporciona al/a trabajador/a el derecho a ausentarse del trabajo 2 días. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Los/as parientes comprendidos/as en este supuesto son tanto los del/a propio/a trabajador/a (por consanguinidad) como los del/a cónyuge (por afinidad). Se consideran parientes de primer grado: padres/madres e hijos/as, y de segundo grado: nietos/as, abuelos/as y hermanos/as.
- e) Traslado a domicilio: 1 día de permiso retribuido.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- g) Renovación del DNI o carnet de conducir: el tiempo necesario que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los/as funcionarios/as de la oficina a la que acude. Se especificará hora de llegada y salida.



Martes, 12 de noviembre de 2024

- h) Ejercicio de derecho al voto-sufragio activo si este se produce en un día laborable.
- i) Los/as presidentes/as, vocales de las mesas electorales y los/as interventores/as de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laborable y a una reducción de jornada de cinco horas, igualmente retribuidas, al día siguiente.
- j) Los/as apoderados/as de los/as representantes de las candidaturas: tienen derecho a un permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
- k) Lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses: una hora de ausencia al trabajo que supondrá dividir en dos fracciones: con la misma finalidad, la madre puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- l) Exámenes: el/a trabajador/a tendrá derecho a disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- m) Permiso de maternidad: se tiene derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más para cada hijo/a a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a elección de la interesada. Sin embargo, es obligatorio un descanso mínimo de 6 semanas tras el parto. Si el padre y la madre trabajasen al iniciarse el período de descanso por Maternidad, puede optar porque el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.
- n) Adopción y acogimiento: de un/a menor, se tiene derecho a un permiso de 16 Semanas desde la decisión administrativa o judicial, siempre que el adoptado sea menos de seis años.
- o) Días de asuntos propios: 4 días.

Derechos y Deberes.

Derechos:

- a) Respeto a la dignidad, intimidad consideración debida de cada uno de los/as integrantes del programa Colaborativo Rural ATENO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo, comprendida la protección frente a ofensas de naturaleza verbal, física, ideológica,



Martes, 12 de noviembre de 2024

religiosa, étnica o sexual.

b) Respeto a su conciencia cívica y moral.

c) Respeto a su dignidad personal.

d) Recibir una educación integral y una formación profesional (alumnos/as trabajadores/as que les capacite en el conocimiento de un oficio para su futura inserción laboral, conforme a los objetivos del proyecto y a las necesidades y posibilidades de cada uno.

e) Utilizar con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material del programa.

f) Disponer de las herramientas, equipos y utillaje adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo.

g) A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

h) Realizar actividades culturales diversas que contribuyan a su formación integral.

i) A ser asesorados/as en la adquisición de técnicas de ato-empleo y fórmulas para su inserción laboral.

j) A participar en la organización del programa a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma individual o colectiva.

k) A no ser discriminados/as por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, disminución física, según lo establecido en la ley.

l) A la percepción de la remuneración legalmente establecida.

m) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato del trabajo y demás disposiciones concordantes.

n) A recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a su necesidades y posibilidades personales.

o) A participar en el proyecto a través de los representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.

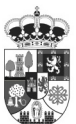
p) Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.



Martes, 12 de noviembre de 2024

Deberes.

- a) Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b) Cumplir las obligaciones establecidas para su trabajo en el programa, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
- c) Obedecer, por parte de los/as alumnos/as trabajadores/as las órdenes e instrucciones impartidas por el personal encargado de su formación, en el ejercicio regular de sus funciones.
- d) Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa colaborativo rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables pone a su disposición.
- e) Realizar las tareas concretas que le sean encomendadas bajo la dirección de cualquier miembro del personal del programa (coordinador/a técnico/a tutor/a y docente) pudiendo ser adoptadas por las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del/a alumno/a trabajador/a participante.
- f) Participar activamente en las clases teóricas complementarias/transversales de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los docentes, ya sean miembros integrantes del proyecto como aquellos colaboradores del mismo.
- g) Guardar el debido respeto a los compañeros, manteniendo un trato de corrección y colaborando con ellos en el trabajo cuando sea necesario.
- h) Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del programa y de la entidad promotora.
- i) Hacerse responsable del vestuario, herramienta, utillaje o maquinaria al uso (docentes y discentes) que les sean entregadas para su trabajo, cuidándola y guardándola de modo conveniente y haciéndose cargo de su reposición en caso de pérdida o deterioro por mal uso de la misma, siempre que se demuestre la falta de diligencia por parte del usuario en tales circunstancias. En tal sentido indicar que la ropa de trabajo ha de ser utilizada únicamente en actividades desarrolladas en el Programa Colaborativo Rural



Martes, 12 de noviembre de 2024

Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables y por personal autorizado.

j) Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluido el descanso establecido, salvo en actividades muy concretas y por deseo expreso de la dirección del Programa Colaborativo Rural ATENO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo o la propia entidad promotora.

k) Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la "imagen" que el programa Colaborativo Rural ofrece a los municipios de la mancomunidad y su entorno.

l) Asistir regular y puntualmente a las actividades del Proyecto y en caso de ausencia informar por teléfono al equipo técnico del proyecto de los motivos, así como facilitar el justificante, una vez incorporado.

m) En caso de tener que ausentarse del centro durante el horario de las clases teóricas/prácticas deberá comunicarlo al docente o al coordinador/a técnico/a tutor/a del Programa y posteriormente justificarlo debidamente.

n) Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad. Se entiende como falta de puntualidad todo retraso superior a 10 minutos al horario establecido.

o) Informar por parte de cualquier miembro del Programa Colaborativo Rural ATENO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo, al coordinador/a técnico/a tutor/a o a cualquier otro miembro, en su caso y en horario de 7:45 a 9:00 horas, de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro, para evitar posibles desarreglos en horarios, planificación en el trabajo y perjuicios a los compañeros/as y en definitiva al desarrollo normal de la actividad del Programa Colaborativo Rural ATENEO Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo.

p) Comunicar al personal del Programa cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del programa, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad y privacidad individual.

Además quedan prohibidas:

a) La falta de respeto y otras conductas inadecuadas con el resto de miembros del itinerario formativo correspondiente.



Martes, 12 de noviembre de 2024

- b) En mayor medida, quedan prohibida la ofensa grave, de palabra u obra, a alumnos y todo personal vinculado al Proyecto.
- c) La insubordinación contra los docentes, y coordinador/a técnico/a tutor/a que integran el Proyecto.
- d) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o la salida de clase.
- e) Comer y/o beber en el aula, excepto agua o salvo autorización expresa del/a formador/a, personal técnico y orientador/a.
- f) El uso de teléfonos móviles en horario de clase salvo excepciones autorizadas por el/a formador/a del curso.
- g) El uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases teóricas como en las prácticas.
- h) Fumar dentro del recinto (aulas, talleres, pasillo, baños, jardines, etc).
- i) Consumir drogas o bebidas alcohólicas ni antes ni durante el horario de las clases teóricas como en las prácticas.
- j) Cualquier acto u omisión que perturbe notablemente el orden fuera o dentro de las aulas.

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL.

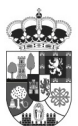
El Programa Colaborativo Rural ATENEO Dehesa y Vida IV Santibáñez el BAjo no se hará responsable de la pérdida de cualquier objeto de valor o dinero que no sea depositado en las dependencias del mismo, contra recibo del mismo.

- En caso de pérdida de cualquier objeto, deberá comunicarse al personal del Programa (Coordinador/a técnico/a tutor/a / docente).
- Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente al personal del programa (Coordinador/a técnico/a tutor/a / docente)

CONSERVACIÓN DE LAS INSTALACIONES.

Se realizará limpieza general y permanente de las instalaciones especialmente de las de uso más intenso.

Se prestará especial atención a la conservación y reparación del mobiliario, instalaciones y



Martes, 12 de noviembre de 2024

maquinaria a fin de evitar su deterioro.

SEGURIDAD LABORAL Y USO DE MÁQUINAS.

Para garantizar la seguridad y salud del alumnado y del personal técnico del programa a la hora de manejar los diferentes equipos y máquinas de su taller deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:

- a) El alumnado no podrá utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su formador. Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo hará bajo la supervisión directa del mismo.
- b) No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o máquinas ajenos al propio itinerario formativo.
- c) No se permite el uso de máquinas sin sus protecciones, así como manipular las mismas o las protecciones personales.
- d) En los períodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de las máquinas o herramientas.
- e) Cuando por el motivo que fuese (p. e. tomando ciertos medicamentos) los/as alumnos/as no se hallen en pleno uso de sus facultades, deberán de comunicarlo al docente y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo. Si la situación es detectada por el formador se procederá de igual manera.
- f) El alumnado deberá cumplir siempre la normativa de seguridad y salud relacionada con la actividad que realicen, así como utilizar los equipos de protección individual y colectiva que se pongan a su disposición y conservarlos en buenas condiciones de uso o solicitar la sustitución si es necesario.
- g) Al término de las clases, el alumnado deberá dejar el puesto de trabajo y las herramientas ordenadas y limpias.

Deberá avisarse inmediatamente al docente de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.



Martes, 12 de noviembre de 2024

FALTAS Y SANCIONES.

FALTAS.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) FALTAS LEVES.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos, al inicio de la jornada y en la reincorporación del descanso de media mañana.
- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La no presentación en tiempo oportuno (DOS días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- Uso de dispositivos móviles.

B) FALTAS GRAVES.

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La incorrección en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta cuatro dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.

C) FALTAS MUY GRAVES.

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Más de ocho faltas de asistencia sin causa justificada en el plazo de un año.



Martes, 12 de noviembre de 2024

- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercutan gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un/a compañero/a.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de duración del programa, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

SANCIONES.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) LEVES.

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

B) GRAVES.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Suspensión de empleo y sueldo durante el plazo proporcional a las horas dejadas de trabajar.

C) MUY GRAVES.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días, mediante comunicación de las causas que la motivan.
- Expulsión, extinción del contrato por despido disciplinario.



Martes, 12 de noviembre de 2024

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la entidad promotora tenga conocimiento de las mismas.

PROCEDIMIENTO.

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Reglamento de Régimen Interno.

Faltas leves.

Para la imposición de sancionar por faltas leves no será preceptiva la instrucción de expediente sancionador, salvo el trámite de audiencia al/a inculpado/a, así como la comunicación escrita motivada.

Faltas graves.

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la dirección, a propuesta del equipo técnico o por propia iniciativa.

La sanción será impuesta por el/a representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motiva al/a inculpado/a, concediéndole un plazo de 48 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al/a interesado/a.

Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 52 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:



Martes, 12 de noviembre de 2024

a) Por ineptitud del/a trabajador/a conocida o sobrevenida a su colaboración efectiva con la empresa.

b) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos períodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Art. 54 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del/a empresario/a, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del/a trabajador/a.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el puesto de trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.
- d) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.
- g) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.



Martes, 12 de noviembre de 2024

Art. 54 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrá interponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del/a trabajador/a o multa de haber.

Acuerdos de Cobertura de Vacíos. El presente acuerdo de cobertura de vacíos procede de las coberturas de vacíos de los Convenios Colectivos nacionales y autonómicos y se aplicará, como complemento al Estatuto de los/as Trabajadores/as, a los/as alumnos/as -trabajadores/as de los Colaborativos Rurales así como de cualquier otro programa donde se suscite una relación contractual. Esta cobertura de vacíos tipifica las faltas cometidas por los/as trabajadores/as y señala las sanciones correspondientes. La redacción de estos artículos es la siguiente:

Disposición adicional.

Primera: el presente Reglamento es de aplicación a todas las personas que forman parte del Programa Colaborativo Rural "Dehesa y Vida IV Santibáñez el Bajo", promovido por el Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo, estando a su disposición cualquier consulta.

Disposición final.

Primera: En lo regulado en el presente Reglamento en materia de organización, funcionamiento y régimen jurídico, se estará a lo previsto en la normativa específica de dichos Programas Rurales.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cáceres, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.



Martes, 12 de noviembre de 2024

Este reglamento ha sido elaborado en base al RRI de ETCOTE y al estatuto básico del/a empleado/a público/a (Real decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del/a Empleado/a Público/a).

Santibañez El Bajo, 6 de noviembre de 2024

Jorge Caletrio Barroso

ALCALDE - PRESIDENTE

